

**岐阜県後期高齢者医療広域連合  
障がい者活躍推進計画**

**令和2年3月**

**岐阜県後期高齢者医療広域連合**



# 岐阜県後期高齢者医療広域連合障がい者活躍推進計画

令和 2 年 3 月 23 日

岐阜県後期高齢者医療広域連合長

本計画は、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場環境の整備を推進し、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を実施するため、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条の 3 の規定に基づき、岐阜県後期高齢者医療広域連合長が策定する障がい者活躍推進計画です。

## I 計画期間

本計画の期間は、令和 2 年度から令和 6 年度までとします。

## II 実施体制

本計画を効果的に推進するため、毎年度、総務課において取組の実施状況を点検及び評価し、職員に周知するとともに、その意見を取り入れながら必要に応じて取組の見直し等を検討します。

## III 状況及び課題の把握

当広域連合における、障がい者の活躍を推進する組織体制等の状況及び課題を把握しました。

### 1 職場の体制整備について

障がい者である職員の在職実績がなかったため、組織的な体制整備は特段行っていません。

### 2 募集及び採用について

#### (1) 常勤職員

地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 17 の規定に基づき、岐阜県内市町村（以下「派遣元」）から派遣された職員で構成されており、当広域連合から派遣

元に職員の派遣を依頼する際、障がいの有無についての差異はありませんが、派遣元の判断により職員を派遣しているため、職員の選択はできません。

なお、これまで障がい者である職員の派遣実績はありません。

## (2) 非常勤職員

短時間勤務職員として当広域連合が独自に採用している非常勤職員について、障がい者に限定した募集及び採用は行っておりません。

なお、これまで障がい者である職員の採用実績はありません。

## 3 障がい者の自立の促進

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえた企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組の実績はありません。

# IV 具体的な取組内容

障がい者の活躍を推進する組織体制等の状況及び課題を把握し、改善すべき事情について整理した結果、以下に掲げる取組を実施します。

## 1 相談体制の整備

障がい者雇用推進員として、総務課長を選任するとともに、障がい者である職員の相談窓口を設置し、相談窓口について職員に周知します。

## 2 管理職員との面談による合理的配慮の提供

常勤職員に対して実施しているサービス状況等のアンケート調査に基づく個人面談の際、障がい者である職員の必要な配慮等の有無について把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、合理的な配慮をします。

また、非常勤職員についても、サービス状況等のアンケート調査及び個人面談を実施し、常勤職員と同様の配慮をします。

## 3 非常勤職員の募集及び採用

非常勤職員の採用選考に当たっては、面接時に就労支援機関の職員の同席を可能とするなど、必要な合理的配慮を行うとともに、以下の取扱をしません。

(1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

(2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。

- (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- (4) 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- (5) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

#### 4 職員研修の実施

障がいに関する理解促進及び啓発を図るため、外部の専門機関による職員研修を実施します。

#### 5 物品等の優先調達

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。